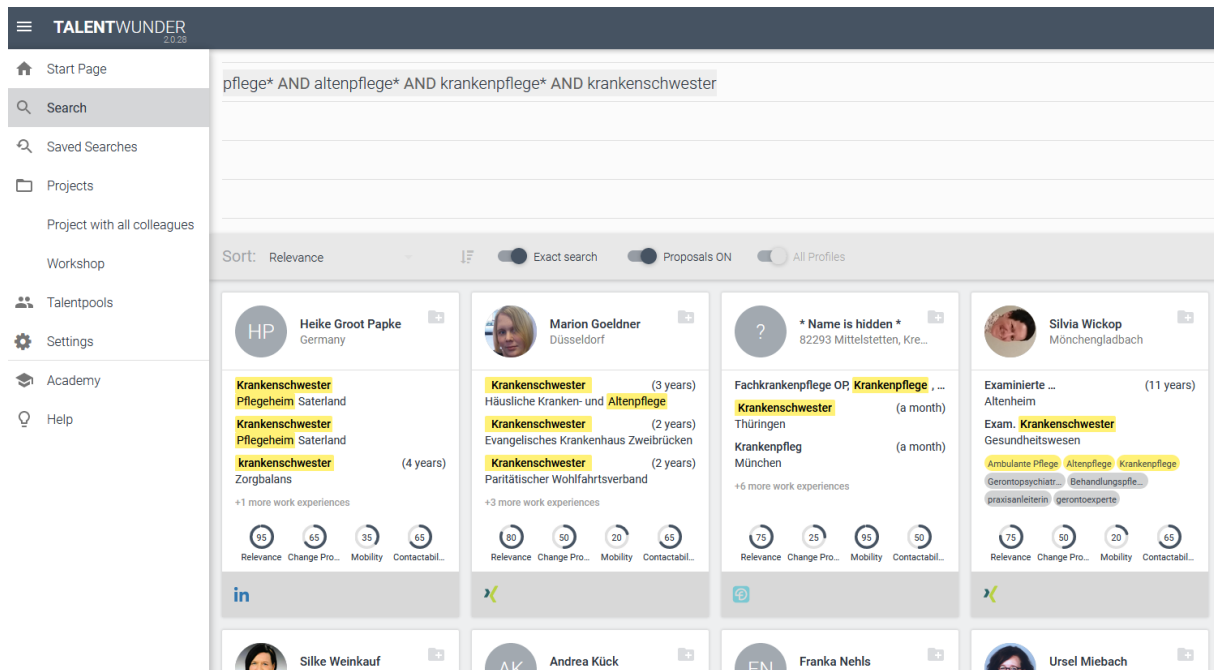


Erfahrungsbericht

Zehn Einrichtungen der Diakonie testeten von Januar bis April 2017 [das Recruiting-Tool Talentwunder](#). Koordiniert und finanziert wurde das Pilotprojekt durch das Team Karriereportal der Diakonie Deutschland und die Fachverbände BeB, EREV, DEKV und DEVAP.



Inhalt

Was ist Talentwunder?.....	2
Diese Einrichtungen haben Talentwunder getestet.....	2
Ergebnisse nach der Testphase	3
Zeitaufwand.....	3
Bedienung und Support.....	3
Recruiting-Erfolge.....	3
Hürden.....	3
Was wir gelernt haben	5
Vorteile für diakonische Einrichtungen, die Talentwunder nutzen möchten	6
Ansprechpartner	6

Was ist Talentwunder?

Talentwunder ist eine Bewerbersuchmaschine. Sie durchsucht nicht nur ein einzelnes, sondern derzeit 51 Netzwerke und ca. 1,6 Milliarden Profile weltweit nach passenden Kandidaten für Ihre freien Stellen – darunter die Klassiker wie XING, LinkedIn und Facebook, aber z.B. auch polnische, russische oder französische XING- bzw. Facebook-Alternativen (z.B. um polnische Pflegekräfte in den Grenzgebieten zu finden) oder Akademiker-Netzwerke (z.B. um Sozialpädagogen zu finden). Aber auch der Krankenpfleger, der über Airbnb sein Zimmer vermietet und im Profil seinen Beruf angibt, wird gefunden. Per Algorithmus wird ausgerechnet, wie hoch die Arbeitgeberwechsel- und Umzugswahrscheinlichkeit der Kandidaten ist. Die gelisteten Personen können dann angeschrieben werden. Diese Recruiting-Methode nennt man Active Sourcing bzw. Direktansprache. Sie ist in der Wirtschaft inzwischen eine Hauptsäule der Personalgewinnung und sollte auch im Sozial- und Pflegebereich eingeführt werden.

Diese Einrichtungen haben Talentwunder getestet

Der Test beinhaltete einen Workshop, in dem das Tool vorgestellt und Grundlagenwissen im Active Sourcing vermittelt wurde, sowie eine dreimonatige Testphase, in der die Einrichtungen mit dem Tool arbeiteten.

- Das Rauhe Haus
- Johanniter-Stift Berlin-Lichterfelde
- Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie mbH

Ingo Kruse, NGD: „Der Test hat uns einen guten Einblick in die (auch international) relevanten sozialen Netzwerke für das Recruiting verschafft und die Grundlagen der Bewerberkorrespondenz in sozialen Netzwerken vermittelt.“

- Hoffnungstaler Stiftung Lobetal
- Marienberg e.V.

Michael Backhaus, Marienberg: Ich war erstaunt, wie viel man aus vorhandenen Daten (Big Data) lesen und wie effektiv man mit Bewerbern in Kontakt kommen kann. Definitiv ein Instrument der Zukunft!

- Alexander-Stift Dienste für Senioren gGmbH
- Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig e.V.

Andrea Zander, Diakonie Leipzig: „Die Direktansprache wird bei uns durch den Test von Talentwunder zum festen Bestandteil der Personalgewinnung. Ein wertvoller Anschlag für unsere Personalarbeit!“

- Evangelische Altenhilfe St. Georgen
- DiaCon GmbH
- Johanniter Seniorenhäuser GmbH

Weitere 25 Einrichtungen standen auf der Warteliste für eine Teilnahme und haben an einem kostenlosen Webinar mit Probestzugang zu Talentwunder teilgenommen.

Ergebnisse nach der Testphase

Zeitaufwand

Wöchentlich haben unsere Tester*innen eine bis fünf Stunden, durchschnittlich 2,4 Stunden mit Talentwunder passende Kandidaten gesucht. Dies ist ein guter Anfang, jedoch sourcen professionelle Recruiter laut Studien zwischen 5 und 20 Stunden pro Woche. Entsprechend höher fallen die Recruiting-Erfolge aus.

Bedienung und Support

Die Bedienung der Software (einfach!) und den Support von Talentwunder (schnell und sympathisch!) beurteilten alle Tester*innen äußerst positiv. Auch die so genannte „Boolesche Suche“, die bei Talentwunder angewendet werden sollte, bereitete nach kurzer Einarbeitungszeit niemandem Schwierigkeiten. Dabei handelt es sich um komplexe Suchbefehle, die nicht nur aus einzelnen Suchworten bestehen („Altenpfleger München“), sondern zu Suchketten verknüpft werden: **(Pfleg* OR Altenpfleg* OR Seniorenpfleg* OR Heimpfleg* OR Fachpfleg* OR Kinderpfleg* OR „elderly care“ OR „child care“ OR carar OR nurse OR Krankenschwester) IN Berlin DISTANCE 0**

Recruiting-Erfolge

Unsere Tester*innen haben Kandidaten für verschiedenste Stellen über Talentwunder gesucht, u.a. Alltagsbegleiter, pädagogische Fachkräfte, Hauswirtschaftsleitung, Pflegefachkräfte, Verwaltungsmitarbeiter, Ärzte, Pflegedienstleitung, studierte Fachkräfte wie Sozialpädagogen, Referenten und Führungskräfte.

Die Rückmeldung der angeschriebenen Kandidaten, teils sogar innerhalb eines Tages, war „positiv, überrascht, offen, interessiert, freudig, dankbar“. Drei Einrichtungen haben eine Rückmeldequote errechnet, die bei durchschnittlich 20 Prozent liegt. Vergleichswerte aus anderen Branchen liegen laut Talentwunder bei 5 bis 20 Prozent, insofern hat die Diakonie hier bereits Topzahlen erreicht! Es gab Einrichtungen, die keine Rückmeldungen erhalten haben, sie haben aber auch nur sehr wenige Kandidaten angeschrieben.

Unsere Tester*innen fanden über Talentwunder zahlreiche Kandidaten – bis zu 350 pro Suche. Insgesamt wurden 550 passende Kandidaten angeschrieben (sehr unregelmäßig verteilt, manche Einrichtungen sprachen nur 10 Kandidaten an, andere 260 oder mehr). 9 Personen wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen oder ihnen wurde eine konkrete Stelle angeboten. Ein Kandidat wurde eingestellt, ein Bewerbungsprozess ist noch offen.

Hürden

Unsere Tester*innen beschrieben in der Arbeit mit Talentwunder folgende Hürden:

Talentwunder findet zwar eine erstaunliche Menge an Kandidaten, doch wenige passen wirklich. Auswahl und Kontaktaufnahme sind zeitaufwändig. Die hohen Erwartungen an das Tool, damit schnell viele Mitarbeiter zu finden, wurden nicht erfüllt.

Talentwunder dazu: Mit Active Sourcing sucht man Personal, das auf keinem anderen Wege auffindbar ist. Bei dieser Methode ist es normal, dass 100 Personen für eine Einstellung kontaktiert werden müssen, im IT-Bereich oft sogar 200 bis 300. Genau aus diesem Grund sind Personalberater/Headhunter, die diese Aufgabe erledigt haben, bevor die Expertise in die Personalabteilungen geholt wurde, so teuer und stellen 20 bis 40 Prozent des Jahresgehalts des neuen Mitarbeiters für die Vermittlung in Rechnung.

Die meisten Kandidaten findet Talentwunder bei XING und LinkedIn– man kann also eigentlich auch direkt in diesen beiden Netzwerken suchen.

Einschätzung Frau Schäfer: Grundsätzlich stimmt das, aber die Kandidaten in diesen beiden Netzwerken werden eben auch von den meisten Recruitern angeschrieben. Die echten Schätze finden sich in anderen Kanälen.

Trotz der positiven Reaktionen waren die kontaktierten Personen dann doch nicht an einem Jobwechsel interessiert bzw. bewarben sich nicht.

Talentwunder dazu: Die Quote der Rückmeldungen hängt von vielen Faktoren ab und sollte zwischen 5 und 20 Prozent liegen. Mit 20 Prozent erreichten die Tester*innen der Diakonie einen sehr guten Wert. Wichtig ist, die Best Practice-Tipps zur persönlichen Ansprache zu nutzen (erhältlich bei Frau Schäfer). Erfahrungsgemäß reicht es nicht aus, einen Kandidaten einmalig anzuschreiben. Die Bindung sollte langsam, gerne auch über mehrere Kanäle und regelmäßige Kontakte aufgebaut werden. Active Sourcing ist keine Methode, um akute Personalnot zu decken, sondern eine Methode, um langfristig einen Talentpool aufzubauen.

Einschätzung Frau Schäfer: Fachkräfte im Sozial- und Pflegebereich sind es noch nicht so gewohnt, über Business- oder soziale Netzwerke angeschrieben oder abgeworben zu werden wie Fachkräfte aus anderen Branchen. Daraus folgt aber nicht, dass diese Recruiting-Methode bei uns nicht funktioniert, sondern dass wir unsere Fachkräfte daran gewöhnen müssen, über digitale Kanäle mit Arbeitgebern zu kommunizieren. Denn nur Fachkräfte, die sich in digitalen Kanälen sichtbar machen, können wir rekrutieren in Zeiten, in denen niemand mehr Bewerbungen schreibt. Und Abwerbung ist die einzige Möglichkeit, wenn der Fachkräftemarkt ausgeschöpft ist.

Die Berechnung der Umzugs- und Wechselwahrscheinlichkeit wird als sehr fragwürdig empfunden. Talentwunder bewertet z.B. Kandidaten, die ein neues Profilbild bei XING hochladen oder länger als 5 Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber sind, als wechselwillig.

Talentwunder dazu: Dieser Indikator wird von unseren Kunden als hilfreiches Instrument gesehen, um die Menge der Profile zu sortieren. Sie berichten von einer Verkürzung der Zeit bis zur Stellenbesetzung (time to hire) im Bereich von ein- bis niedrigen 2-stelligen Prozentwerten.

Viele Karteileichen oder ungepflegte Profile unter den Fachkräften im Sozial- und Pflegebereich erschweren die Suche. Teils konnte man nicht erkennen, ob man Personal aus den eigenen Reihen ansprach, teils wurden Nachrichten nicht gelesen, teils waren die Kompetenzen und Qualifikationen in den Profilen nicht ersichtlich.

Talentwunder dazu: Die Aussortierung unpassender Profile funktioniert über die Suche. So kann man z.B. Profile, die keinen Lebenslauf enthalten, durch Suchbefehle wie „AND Lebenslauf OR CV“

herausfiltern. Der Profi-Recruiter sortiert allerdings keine Profile aus, nur weil sie unvollständig sind oder kein Foto enthalten. Gerade unvollständige oder knappe Profile z.B. bei Twitter sind sehr spannend, weil sich eben kaum ein Personaler die Mühe macht, hier nachzuhaken. Im Sinne der Servicedienstleistung für die Bewerbung ist es Aufgabe der Personaler, das Bewerberprofil durch Rückfragen zu vervollständigen.

Die Kandidaten können nicht direkt über Talentwunder angeschrieben werden, sondern es müssen persönliche Profile in den einzelnen Netzwerken angelegt werden. Selbst mit Premiumprofil ist die Anzahl der Kontaktaufnahmen z.B. bei XING begrenzt. Es erscheint unprofessionell, mit einem persönlichen XING-Profil auf die Kandidaten zuzugehen.

Einschätzung Frau Schäfer: Niemand muss die Kandidaten mit seinem privaten Profil bei XING anschreiben. Der Profi-Recruiter etabliert ein eigenes Recruiter-Profil zusätzlich zu seinem privaten Profil. Das unterscheidet sich zwar in den Funktionen nicht von privaten Profilen, ist aber anders aufgemacht. Lassen Sie sich von anderen Recruiter-Profilen inspirieren!

Talentwunder dazu: Wir arbeiten an dem Thema Kontaktaufnahme direkt über Talentwunder. Derweil sollte man die Mühe nicht scheuen, sich Profile in den verschiedenen Netzwerken anzulegen. In den Klassikern wie XING und LinkedIn werden Kandidaten sehr häufig angesprochen. Der Mehraufwand über andere Netzwerke aber verschafft Zugang zu Kandidaten, die nicht so häufig angesprochen werden.

Was wir gelernt haben

- Jeder Personaler, der mit der Personalgewinnung beschäftigt ist, sollte attraktive Recruiter-Profile in allen wichtigen sozialen Netzwerken pflegen
- Im Vergleich zu vor einigen Jahren haben inzwischen erstaunlich viele pädagogische und pflegerische Fachkräfte Profile bei XING & Co.
- Diakonische Einrichtungen sind im Arbeitsalltag der Personalabteilung mit Talentwunder möglicherweise noch überfordert – das liegt aber nicht an Talentwunder als Tool, sondern an der mangelnden Erfahrung im Active Sourcing als Methode oder an der mangelnden Zeit, um sich wirklich damit auseinanderzusetzen
- Diakonische Einrichtungen sollten sich Fachleute für Active Sourcing in die Personalabteilungen holen
- Personaler, die mit Talentwunder arbeiten, sollten sehr Social Media-affin sein
- Ein eigenes Zeitbudget für das Recruiting/Active Sourcing ist notwendig
- Bevor Sie in ein Tool wie Talentwunder investieren, sollten Sie sich grundsätzlich mit Active Sourcing/der „Booleschen Suche“ auseinandersetzen
- Die Suchketten sollten individuell auf die jeweilige Stelle zugeschnitten sein. Ein Ausprobieren verschiedenster (einfacher und komplexer) Suchketten, anstatt sich nur auf die naheliegenden zu konzentrieren, ist empfehlenswert
- Die Suche für hochspezialisierte oder höherqualifizierte Stellen fanden manche Tester*innen schwierig, andere beobachteten gepflegtere Profile und häufigere Rückmeldung, je besser die Kandidaten qualifiziert waren

- Die indirekte und vorsichtige Kontaktaufnahme hat besser funktioniert (also nicht gleich eine Stelle anbieten)
- Das Versenden von „Freundschaftsanfragen“ empfiehlt sich zum Aufbau eines Netzwerkes
- Über Talentwunder findet man auch Kandidaten, die bei anderen diakonischen Einrichtungen arbeiten. Es sollte Konsens sein, dass diese nicht abgeworben werden. Abwerbungen von nicht-diakonischen Konkurrenten (auch von anderen Wohlfahrtsverbänden) ist dagegen angesichts des Fachkräftemangels notwendig
- Eine Testerin konnte ihre Recruiting-Erfolge deutlich verbessern, seit sie 30 Prozent ihrer Arbeitszeit für Bewerberkommunikation verwendet

Talentwunder rät der Diakonie, auf zentrale Recruiting-Einheiten zu setzen. Die Ressourcen werden nicht ausreichen, um in jeder einzelnen Personalabteilung die Expertise für Active Sourcing aufzubauen und Premium-Accounts in digitalen Kanälen zu finanzieren. Viele Konzerne bündeln darum die Direktansprache in einer gut ausgebildeten Einheit, die für alle Tochtergesellschaften oder Standorte Active Sourcing betreibt. Im Gesamtverband der Diakonie könnten das regionale Projektstellen sein, die von mehreren Trägern gemeinsam finanziert werden.

Nach Abschluss der Testphase werden fünf Einrichtungen nicht oder derzeit nicht mit Talentwunder weiterarbeiten. Drei Einrichtungen können sich vorstellen, in Zukunft damit weiterzuarbeiten, wenn die Personalabteilung sich ein Stück weiterentwickelt hat. Zweimal wurde keine Angabe gemacht.

Vorteile für diakonische Einrichtungen, die Talentwunder nutzen möchten

- Sonderkonditionen für alle diakonischen Einrichtungen, wenn sich mehr als 10 Einrichtungen finden, die Talentwunder nutzen. Weiterer Rabatt ab 50 Einrichtungen.
- Arbeitshilfen mit umfangreichen Best Practice-Tipps zum Auffinden und Ansprechen von Kandidaten (erhältlich bei Frau Schäfer)
- Profitieren von den Erfahrungen, die während der Testphase gemacht wurden
- Support durch die Diakonie Deutschland

Ansprechpartner

Koordination der Aktion bei der Diakonie Deutschland: Maja Schäfer, maja.schaefer@diakonie.de, 030-65211-1866

Ansprechpartner bei Talentwunder: Markus Altenburg, markus.altenburg@talentwunder.com, 0176-31629131

Dieses Pilotprojekt wurde unterstützt von den Partnern des Diakonie Karriereportals:

Diakonie

